

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dengan munculnya persaingan dalam era-globalisasi ini banyak sekali sebuah organisasi mengalami kerugian yang diakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam mencapai target yang ditentukan oleh organisasi. Salah satu tantangan utama bagi seorang manajer adalah pelaksanaan strategi untuk sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan meningkatnya persaingan antar organisasi tersebut maka organisasi telah mengakui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora 2006 dalam Witasari 2009).

Kinerja merupakan suatu hasil atau prestasi yang harus dicapai oleh setiap karyawan berkaitan perannya dalam suatu perusahaan baik secara kualitas maupun secara kuantitas dari suatu aktivitas pelaksanaan pekerjaan dalam periode tertentu yang diupayakan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Ahmad *et al.*, 2010). Untuk dapat memiliki kinerja tinggi dari karyawannya maka perusahaan harus menjaga kondisi karyawannya dengan memperhatikan beberapa faktor-faktor : kepuasan kerja, sikap terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi. Ketiga faktor tersebut akan menjadi variabel penting dalam penelitian kinerja ini. Karena untuk mencapai kinerja yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Locke (1976) dalam penelitian Ahmad *et al.*, (2010) kepuasan kerja adalah Keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dan pengalaman kerja. Jika karyawan merasa bahagia terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. (Handoko 1998 dalam penelitian Andini 2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan diperhatikannya tingkat kepuasan kerja maka akan timbul komitmen terhadap organisasi/perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap individu.

Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi *human resources management* (HRM). Pengertian komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi (Meyer *et al.*, 1993 dalam penelitian Witasari 2009).

Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya akan memperhatikan sikap kerja terhadap pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sikap kerja inilah yang sering di lupakan oleh sebagian perusahaan dalam memperhatikan karyawannya. Hal ini didukung oleh pernyataan (Mowday *et al.*, 1982 dalam Ahmad *et al.*, 2010) bahwa sikap kerja adalah suatu konstruk yang memungkinkan untuk melihat aktivitas saat seorang individu melakukan pekerjaannya. Dari pengertian diatas sikap kerja muncul dari pembawaan-pembawaan salah

satunya dari unsur kepribadian yaitu sikap yang berkaitan dengan motif dan mendasari tingkah laku seseorang.

Oleh karena itu penelitian ini akan meninjau bagaimana hubungan kepuasan karyawan, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan ternama di daerah Surabaya bernama PT Sepanjang Baut Sejahtera yang beralamat di JL. Dumar Industri no 10 kota Surabaya. Perusahaan ini merupakan perusahaan produksi besi baut . Yang mempunyai penurunan kinerja pada karyawannya sehingga sangat cocok untuk dilakukan penelitian kinerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja?
3. Apakah sikap terhadap pekerjaan berpengaruh pada kepuasan kerja?
4. Apakah sikap terhadap pekerjaan berpengaruh pada kinerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi secara signifikan pada Kepuasan Kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi secara signifikan pada Kinerja.

3. Untuk menganalisis pengaruh sikap terhadap pekerjaan secara signifikan pada kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh sikap terhadap pekerjaan secara signifikan pada kinerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara signifikan pada kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat Akademis

Secara akademis, untuk mengetahui pengaruh teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, sikap terhadap pekerjaan dan kinerja pada sebuah organisasi.

2. Manfaat Praktis

Untuk menjelaskan pengaruh antara “Komitmen organisasi dan Sikap terhadap Pekerjaan pada Kepuasan Kerja” dan menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasi dan Sikap terhadap Pekerjaan pada Kinerja PT Sepanjang Baut Sejahtera yang berada di kota Surabaya. Dan menunjukkan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja secara statistik tidak signifikan.

1.5 Sistematika Skripsi

Penyusunan hasil penelitian ini mengenai Hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Sikap terhadap pekerjaan dan Kinerja Karyawan PT. Sepanjang Baut Sejahtera yang berada di kota Surabaya. Dilaporkan dengan format sebagai berikut :

BAB 1 : Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2 : Tinjauan Kepustakaan

Pada bab ini diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : Metode Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain : desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum PT Sepanjang Baut Sejahtera, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 : Simpulan dan Saran

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Disamping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian seharusnya.